

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis korelasi multipel yang dilakukan mengenai pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division di Purwakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran kemampuan kerja karyawan di PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi kemampuan yang memiliki penilaian paling tinggi adalah dimensi keahlian, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian yang sangat rendah adalah dimensi pengetahuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan di PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division di Purwakarta hampir seluruhnya sangat baik.
2. Gambaran lingkungan kerja sosial di PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division berada pada kategori sangat kondusif. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang memiliki penilaian sangat tinggi adalah dimensi hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian yang sangat rendah adalah dimensi hubungan kerja dengan atasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sosial di PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division di Purwakarta hampir seluruhnya sangat kondusif.
3. Gambaran kinerja karyawan di PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi hingga terendah. Dimensi etika dan komunikasi memiliki penilaian yang sangat tinggi, sedangkan yang terendah yaitu dimensi inisiatif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division di Purwakarta hampir seluruhnya sangat tinggi.
4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa, kemampuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kategori kuat. Hal ini

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kerja karyawan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division di Purwakarta.

5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja sosial di perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division di Purwakarta.
6. Berdasarkan penelitian menyatakan bahwa, kemampuan dan lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan dan semakin kondusif lingkungan kerja sosial secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division di Purwakarta.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai kemampuan dan lingkungan kerja sosial untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja karyawan di PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division dapat ditingkatkan pada aspek pengetahuan yaitu perusahaan menerima karyawan untuk bekerja sesuai dengan bidang pendidikannya, perusahaan melihat masa kerja yang sudah dilakukan karyawan, dan melakukan pelatihan agar karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan. Karena dimensi tersebut membantu perusahaan untuk meningkatkan agar tercapainya tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Sutermeister, (1976) "*work ability is deemed to results from knowledge and skill*", kemampuan kerja karyawan dihasilkan dari pengetahuan dan keterampilan. Kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kesejahteraan dan mendukung keberhasilan kerja. Pembahasan mengenai kemampuan sangat tinggi kaitannya dengan sikap

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

profesionalisme dari cara kerja pegawai, yaitu kemampuan menguasai, memahami dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan profesinya, mampu bekerja secara produktif, efisien, mandiri, inovatif juga memiliki dedikasi dan moral yang tinggi (Saari, L. M., & Judge, 2014)

2. Lingkungan kerja sosial di PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division dapat ditingkatkan pada aspek hubungan kerja dengan atasan dengan cara atasan memberikan nilai yang objektif kepada karyawannya, bersifat adil kepada seluruh karyawan, mengawasi pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan atasan memberikan apresiasi atau pujian terhadap prestasi karyawannya. Karena dengan cara itu hubungan kerja atasan dengan karyawannya akan terjalin hubungan yang harmonis. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) bahwa dimensi lingkungan kerja sosial yaitu hubungan kerja dengan atasan, dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja sosial memainkan peran penting dalam proses produksi, lingkungan kerja sosial yang baik sangat dibutuhkan oleh karyawan dengan sesama karyawan lainnya (Sumiyati et al., 2016). Menurut Nitisemito (2009:183) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.
3. Kinerja karyawan PT. Indorama Synthetics Tbk. Polyester Division dapat ditingkatkan pada aspek inisiatif dengan cara pertama mengembangkan kemampuan karyawan agar mengambil alternatif tindakan tanpa harus diarahkan. Kedua selalu mengikuti perubahan yang dilakukan oleh perusahaan. Ketiga mengambil langkah tepat dalam menghadapi kesulitan. Keempat mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri. Dan yang kelima mampu bekerja melebihi target yang ditentukan. Karena dengan cara itu inisiatif karyawan akan berkembang dan mengetahui apa yang harus dilakukan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Penilaian kinerja sering dianggap sebagai salah satu praktek yang paling

Desita Anggra Dewi, 2019

PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDORAMA SYTHETICS TBK. POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (Moynihan, Lisa M., Boswell, Wendy R., Boudreau, 2002). Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjadi salah satu faktor utama kesuksesan di perusahaan (Nuryanti & Rahmawati, 2016).

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,5%, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dipenelitian ini, seperti kualitas kerja, keterampilan, responsif, kecepatan, inisiatif, kemampuan, komunikasi (Torang, 2012). Dengan demikian penulis menyarankan agar karyawan terus melatih kemampuan terhadap semua pekerjaan akan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan. Kemampuan yang baik dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan menyelesaikan dengan tepat waktu.
5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42,0%, sedangkan sisanya sebesar 58,0% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dipenelitian ini, seperti kepemimpinan, *coaching*, pemberdayaan, partisipasi, budaya organisasi, lingkungan kerja sosial, motivasi, dan pelatihan (Tran & Thao, 2015). Dengan demikian penulis menyarankan agar karyawan terus memperbaiki hubungan karyawan dengan atasan agar terciptanya suasana yang nyaman dan menyenangkan di dalam perusahaan.
6. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan dan lingkungan kerja sosial secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 69,2%, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dipenelitian ini. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas kerja, keterampilan, responsif, kecepatan, inisiatif, kemampuan, komunikasi (Torang, 2012). Sedangkan Tran & Thao, (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: kepemimpinan, *coaching*, pemberdayaan, partisipasi, budaya organisasi, lingkungan kerja sosial, motivasi, dan pelatihan. Dengan demikian penulis menyarankan agar karyawan terus melatih kemampuan dan terus

memperbaiki lingkungan kerja sosial, agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga lebih banyak referensi yang masuk untuk perbaikan-perbaikan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan dan lingkungan kerja sosial. Kemampuan dan lingkungan kerja sosial dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dan menyakinkan nilai-nilai dalam organisasi yang menentukan bagaimana anggotanya bertindak dan berperilaku.